



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS
del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de Servicios de la Salud

AUTOR:

Quispe Chuquillanqui César Dante

ASESOR

Dr. Edgardo Félix Palomino Torres

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humanos

PERÚ – 2018

.....

Dr.

Presidente

.....

Dr.

Secretario

.....

Dr.

Vocal

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis en primer lugar a Dios por darme vida y salud y en segundo lugar a mis queridos hijos por su comprensión y permanente apoyo en hacer realidad este anhelo.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por la calidad y oportunidad de estudios que ofrecen a los profesionales de la región Huancavelica; a los docentes por la calidad y profesionalismo que nos brindaron; al personal de la Universidad, así como, a mis compañeros de estudio por todas las facilidades que me otorgaron y que han permitido lograr ver realizado este proyecto de investigación.

El Autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros honorables del jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018”, con la finalidad de determinar cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los servidores de Contrato Administrativo de Servicios - CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica el año 2018; conforme al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de Servicios de Salud.

En el Hospital II de EsSalud Huancavelica, aproximadamente el 25 % del total de trabajadores pertenecen al régimen de Contrato Administrativo de Servicios y que pese a las normas de eliminación progresiva del D.L. 1057, aún persisten las diferencias laborales con los demás regímenes. Por representar un número significativo es importante centrarnos en el grado de motivación que tienen para su desempeño laboral, profesional y social dentro de la entidad.

Me interesó realizar este estudio debido a que, en una sociedad bastante globalizada, las entidades u organizaciones necesitan individuos que garanticen su normal funcionamiento, que desarrollen comportamientos más dinámicos y creativos, capaces de satisfacer las necesidades de usuarios cada vez más exigentes. Este desafío no solo debe alcanzar a las organizaciones, sino también a los individuos que laboran en ella, toda vez que, ambos constituyen el núcleo básico del sistema organizacional.

Entonces, adquiere importancia la investigación del factor motivación y el factor desempeño laboral, que toda organización debe tener presente para mantener su posición en el mercado, claro está, ligados a otros factores dinámicos como liderazgo, clima laboral, manejo de conflictos, formación de equipos, cultura y comunicación.

El autor

INDICE

CARÁTULA.....	i
Titulo.....	i
Asesor.....	i
Autor.....	i
Línea de investigación.....	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCION.....	16
1. Realidad problemática.....	16
2. Trabajos previos.....	18
3. Teorías relacionadas al tema.....	24
4. Formulación del problema.....	29
5. Justificación del estudio.....	29
6. Hipótesis.....	30
7. Objetivos.....	31
II. MÉTODO.....	32
2.1 Diseño de investigación.....	32
2.2 Variables, operacionalización.....	32
2.3 Población y muestra.....	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos éticos.....	35

III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS.....	56
 ANEXOS.....	 57
✓ -Instrumentos	
✓ -Validez de los instrumentos	
✓ -Matriz de consistencia	
✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
✓ Otras evidencias	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de la Motivación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	37
Tabla2.	Resultados de la Dimensión Intensidad de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	38
Tabla 3.	Resultados de la Dimensión Dirección de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	39
Tabla 4.	Resultados de la Dimensión Persistencia de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	40
Tabla 5.	Resultados del Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	41
Tabla 6	Resultados de la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	42
Tabla 7.	Resultados de la Dimensión Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.	43
Tabla 8.	Resultados de la Dimensión Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	44
Tabla 9.	Resultados de la Relación de la Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	45
Tabla 10.	Resultados de la Relación de la dimensión Intensidad y la dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	46
Tabla 11.	Resultados de la Relación de la dimensión Dirección y la dimensión Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	47
Tabla 12.	Resultados de la Relación de la dimensión Persistencia y la dimensión Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	48
Tabla 13.	Resultados de la Relación de la Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	49

Tabla 14. Resultados de la Relación de la Dimensión Intensidad con la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	50
Tabla 15. Resultados de la Relación de la Dimensión Dirección con la Dimensión Formación de Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	50
Tabla 16. Resultados de la Relación de la Dimensión Persistencia con el Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	51

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1	Diagrama de Barras de la Motivación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	37
Gráfico 2	Diagrama de Barras de la Dimensión Intensidad de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	38
Gráfico 3	Diagrama de Barras de la Dimensión Dirección de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	39
Gráfico 4	Diagrama de Barras de la Dimensión Persistencia de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	40
Gráfico 5	Diagrama de Barras del Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	41
Gráfico 6	Diagrama de Barras de la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	42
Gráfico 7	Diagrama de Barras de la Dimensión Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	43
Gráfico 8	Diagrama de Barras de la Dimensión Ambiente de Trabajo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	44
Gráfico 9	Diagrama de Dispersión de la Relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	45
Gráfico 10	Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Intensidad y la dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	46
Gráfico 11	Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Dirección y Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	47
Gráfico 12	Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Dirección y Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.....	48

RESUMEN

El presente estudio fue desarrollado en el Hospital II de EsSalud Huancavelica, Centro Asistencial de Mayor Nivel de la Red Asistencial Huancavelica, es un nosocomio de nivel II, que oferta servicios de atención especializada a la población asegurada. Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo de tipo correlacional, cuyo objetivo fundamental es definir la motivación y su relación con el desempeño laboral.

El estudio es analizar y determinar cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, enmarcado a las dimensiones de la variable motivación (intensidad, dirección y perspectiva). Siendo también tres las dimensiones de la variable (2) (participación del empleado, formación de desarrollo profesional y ambiente de trabajo).

En cuanto a la recolección de datos, se utilizó una encuesta de valoración respecto a las variables de motivación y desempeño laboral a 55 trabajadores CAS de las diferentes especialidades (médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería, tecnólogos en laboratorio y digitadores asistenciales) en el periodo 2018. Fueron en total 36 preguntas con una escala de cinco categorías (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Así mismo, a través del juicio de expertos fue aprobada la validez y confiabilidad del instrumento.

Luego de haber procesado la información, recolectado a través de la encuesta, se procedió a determinar la correlación existente entre las variables, para cuyo efecto, verificamos el valor “sig” obtenido. En este estudio, el valor “Sig” registrado fue 0.00. Seguidamente este valor es comparado con el nivel de significancia de 0.05, como se puede apreciar, es menor; por lo tanto, la hipótesis nula (H_0) es rechazada y podemos afirmar que, la relación entre la motivación y desempeño laboral a un grado de confianza del 95% es **significativa** en el servidor CAS del Hospital II de EsSalud Huancavelica, 2018. Además, el resultado de la correlación de spearman de 0.703 nos indica que existe una correlación positiva alta.

Con relación a los objetivos específicos, en el primer objetivo específico, el “Sig” registrado alcanzó el valor de 0.005 y al ser menor en comparación al nivel de significancia de 0.05, la primera hipótesis específica nula también es rechazada. En este caso el Coeficiente de correlación de spearman es de 0,373, lo que indica que, existe una correlación positiva moderada de las dimensiones Intensidad y Participación del Trabajador del Servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

En el segundo objetivo específico, el “Sig” registrado alcanzó el valor de 0.001 y al ser menor en comparación al nivel de significancia de 0.05, la segunda hipótesis específica nula también es rechazada. En este caso el Coeficiente de correlación de spearman es de 0,426, lo que implica que, existe una correlación positiva moderada de las dimensiones Dirección y Formación de Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

En el tercer objetivo específico, el “Sig” registrado alcanzó el valor de 0.001 y al ser menor en comparación al nivel de significancia de 0.05, la tercera hipótesis específica nula también es rechazada. En este caso el Coeficiente de correlación de spearman es de 0,424, lo que implica que, existe una correlación positiva moderada de las dimensiones Persistencia y Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

Como conclusión, la motivación influye directa y significativamente en el desempeño laboral del personal CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study was developed in the Hospital II of EsSalud Huancavelica, Higher Care Center of the Huancavelica Healthcare Network; it is a level II hospital, which offers specialized care services to the insured population. This research is part of the quantitative approach of correlational type, whose fundamental objective is to define the motivation and its relationship with the work performance.

The study is to analyze and determine the relationship between the motivation and the job performance of the CAS workers of Hospital II EsSalud Huancavelica, framed by the dimensions of the variable motivation (intensity, direction and perspective). There are also three dimensions of the variable (2) (employee participation, professional development training and work environment).

In terms of data collection, a valuation survey was used with respect to the variables of motivation and job performance to 55 CAS workers of the different specialties (doctors, nurses, obstetricians, nursing technicians, laboratory technologists and digitizer assistance) the period 2018. There were a total of 36 questions with a scale of five categories (never, almost never, sometimes, almost always and always).

Likewise, the validity and reliability of the instrument was approved through expert judgment.

After having processed the information, collected through the survey, we proceeded to determine the correlation between the variables, for which purpose, we verified the value "sig" obtained. In this study, the registered "Sig" value was 0.00. Then this value is compared with the level of significance of 0.05, as can be seen, is lower; therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and we can affirm that the relationship between motivation and work performance at a 95% confidence level is significant in the CAS staff of Hospital II of EsSalud Huancavelica, 2018. In addition, the result of the spearman correlation of 0.703 indicates that there is a high positive correlation.

In relation to the specific objectives, in the first specific objective, the registered "Sig" reached the value of 0.005 and being lower in comparison to the level of

significance of 0.05, the first specific hypothesis null is also rejected. In this case, the correlation coefficient of spearman is 0.373, which indicates that there is a moderate positive correlation of the Intensity and Participation dimensions of the Worker of the CAS Workers of Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

In the second specific objective, the registered "Sig" reached the value of 0.001 and being smaller in comparison to the level of significance of 0.05, the second specific hypothesis null is also rejected. In this case, the spearman correlation coefficient is 0.426, which implies that there is a moderate positive correlation of the Management and Training of Professional Development dimensions of CAS workers at Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

In the third specific objective, the registered "Sig" reached the value of 0.001 and being lower in comparison to the level of significance of 0.05, the third specific hypothesis is also rejected. In this case, the spearman correlation coefficient is 0.424, which implies that there is a moderate positive correlation of the dimensions Persistence and Work Environment of CAS Workers of Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

As a conclusion, the motivation directly and significantly influences the work performance of the CAS staff at Hospital II EsSalud Huancavelica 2018.

INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La motivación es muy importante para cualquier organización, es la clave para lograr los resultados, si los empleados se encuentran bien, tienen el interés de aportar más y el ambiente laboral mejora aún más. Un trabajador satisfecho disfruta de las labores que realiza, son más comprometidos y productivos. La motivación es la pasión que tenemos por vivir, es el premio que obtenemos por nuestro propio desempeño. Con motivación arriesgamos y tomamos decisiones que otras personas no estarían dispuestos a hacerlo por temor. También permite a las personas adquirir más compromiso, clave para transformarse en individuos de alto rendimiento; entonces, ¿Qué se debería hacerse para animar a las personas y equipos a entregar lo mejor que tienen cada uno de ellos, de tal forma auspicie sus intereses, así como, los beneficios de la organización?. Esto también ha motivado el interés en distintos investigadores o científicos como Robbins (2004), Herzberg (2007), Maslow (2008) entre otros de conocer las causas del comportamiento en las personas, favoreciendo al conocimiento de la motivación, toda vez que, le da valor y gestión a la conducta.

En las décadas últimas, las sociedades o pueblos vienen experimentando una serie de cambios culturales, económicos y sociales que están afectado con fuerza el desarrollo del ser humano en sus diferentes ámbitos, impactando tanto las formas de vida de las personas, así como también, los vínculos sociales y la relación que establece la persona con las organizaciones al cual pertenece, al respecto, Salinas (2002) indica que "nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados" (p. 142).

En este contexto, la actual sociedad globalizada necesita organizaciones que se acomoden con velocidad y facilidad a dichos cambios y que fomenten en sus trabajadores actitudes más creativas y flexibles para que sean capaces de operar en ambientes altamente competitivos y dinámicos. Por ser un entorno eminentemente social el ambiente de trabajo, los servidores de todos los niveles deberían considerarse parte integral e importante de la organización.

Son las personas que continuamente realizan una serie de procedimientos las cuales se convierten en actividades sistematizadas de la organización, de tal manera contribuya al logro de las metas y objetivos y, en conclusión, ejecutar su misión. Por lo tanto, es gracias a la contribución y colaboración de las personas, en el cumplimiento de sus funciones, que hace posible el progreso y desarrollo sistémico de la organización en el logro de sus objetivos. Individuo y organización se encuentran muy ligados y en permanente interacción que se sustenta en una expectativa recíproca entre organización e individuo acerca del desempeño deseado y la recompensa que se recibirá a cambio.

En gran parte los estudios ejecutados sobre las organizaciones se han enmarcado en componentes tales como el tamaño de la organización, la estructura, y su diseño. Entonces, adquiere significancia tomar en consideración los factores dinámicos como formación de equipos, manejo de conflictos, el clima, la cultura, la comunicación, el liderazgo, así como, y lo más importante: la motivación. Es preciso indicar que estos factores están íntimamente relacionados entre los miembros de la organización, los modos o formas de gestión de los recursos humanos y los procesos productivos. Por lo tanto, su investigación dará resultado de cómo se unen las necesidades de la organización con las necesidades humanas, impactando así en la eficiencia de las estrategias y en la eficiencia de los procedimientos definidas e implementadas para el logro de los objetivos.

La presente investigación estará centrada en el personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Hospital II de EsSalud Huancavelica, que es un contrato laboral especial aprobado con el D.L. 1057 y que es impuesto solo en el sector estatal o público y se firma entre el estado y una persona natural y el Estado; entró en vigencia el día 29 de junio de 2018. El año 2012, exactamente el 06 de Abril, mediante Ley 29849 se publicó la modificatoria de este régimen laboral formalizando un conjunto de jurisprudencias adicionales, excepto gratificaciones por fiestas patrias y navidad, sin embargo, sigue teniendo diferencias sustanciales con el D.L. 276 y D.L.728. Bajo este régimen laboral (D.L. 1057), actualmente son 66 trabajadores, lo que implica el 32% del total de trabajadores: Por ser un número significativo, tenemos el interés de investigar el

estado motivacional y determinar si viene afectando en el desempeño laboral para logro de los resultados u objetivos institucionales.

En adelante, mediante normas reglamentaria, a solicitud del Tribunal Constitucional se dictaron otros beneficios a través de normas reglamentarias (D. S. 075-2008-PCM y 065-2011- PCM): permiso por lactancia, penalidad por despido arbitrario, descanso por maternidad, licencia por paternidad, derecho de sindicalización y huelga, descansos subsidiados por ESSALUD, licencia por capacitación, licencia por fallecimiento de familiar directo y, compensatorio por sobre tiempo

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Sánchez (2011), llevo a cabo el trabajo de investigación “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” estudio para obtener el grado de Especialista en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional. La investigación tiene como finalidad analizar los factores motivacionales como componentes claves para el desempeño laboral, encaminados a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”; para lo cual aplicó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde la población sujeto a investigación estuvo compuesto por 12 personas o trabajadores. La población al ser pequeña y homogénea no fue necesario aplicar criterios muestrales. En ese sentido fueron tomados la totalidad de la población. La encuesta tipo cuestionario fue el instrumento que se utilizó para recolectar los datos, compuesto por 39preguntas cerradas en la escala de Lickert. Con relación a la validación del instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad fue ejecutada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. El resultado del grado de confiabilidad fue 0.88, por lo tanto, se considera totalmente valido para su aplicación. En resumen, se pudo evidenciar la existencia de un elevado índice de descontento reflejado por el personal toda vez que, las funciones asignadas por la organización en los departamentos de administración y recursos

humanos, no son acordes con los ingresos y/o remuneraciones que percibe, por lo tanto, sus necesidades motivacionales se hallan medianamente satisfechas, así como, se pudo evidenciar que, si el trabajador no está motivado en un nivel alto, también su rendimiento laboral no será el más óptimo para realizar sus funciones y/o actividades.

Zavala (2014), en su estudio de investigación: "Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. El trabajo fue presentado en el Instituto Politécnico Nacional. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Administrativas. Conforme a los resultados obtenidos a través del instrumento de medición, en términos generales, se muestra que, la población objeto de análisis demuestran altos o muy altos niveles de motivación y satisfacción laboral. Así mismo, para los grupos estudiados, no se evidenciaron diferencias significativas de: escolaridad género, ingreso mensual y tipo de puesto ni edad. Para estos temas, se concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. En cuanto a la variable independiente "antigüedad en la empresa", fue el único caso en el que se encontraron diferencias significativas. Sin embargo, es importante tomar este resultado con ciertas reservas debido a que la organización que es estudiado se halla en expansión y gran parte de los colaboradores ingresaron recientemente o tienen a lo más 3 años de antigüedad (lo que implica más del 75% de la muestra). Así mismo, es importante indicar que, cuando se determina el nivel de motivación y satisfacción laboral, el ingreso o pago mensual no simboliza un diferenciador significativo. Aunque se demostró tener una clara tendencia en el sentido de que a mayor ingreso y/o remuneración también se genera una mayor motivación (excepcionalmente del grupo de ingresos más alto), los resultados no fueron significativos a un nivel del 0.05; este estudio comprueba lo que manifestó Furnham (2011), quien indicada no existir relación entre dinero y motivación; al menos, para este trabajo en particular. Para esta investigación, la antigüedad de los trabajadores, así como, su edad indica que existe una correlación positiva, por lo que podemos decir que contamos con base para afirmar que no se cumple lo dicho por Schermerhorn et al. (2010), en el sentido de que la satisfacción laboral tiende a ser menor entre los empleados más jóvenes. También, debido a la juventud de las personas que laboran en la organización

(más del 77% de los encuestados son menores de 30 años) es importante tener estrategias que permitan retener el talento, así como, mantenerlos motivados y satisfechos, puesto que, son los grupos de población que más se involucran en la búsqueda de trabajo, pese a contar con un empleo y/o estable (Salary.com, 2009; citado por Schermerhorn et al., 2010).

Rojas (2013), ejecutó el estudio de investigación: Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores de un laboratorio de contactología en la ciudad de México-2013, en el instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás Sección de Estudios de Posgrado e Investigación”, con la finalidad de optar el título de Máster en ciencias de administración; las conclusiones más importantes a las que se llegó podemos citar a continuación:

- Las pymes, y en este caso específico, el servicio de laboratorio de contactología, elabore y atienda sus necesidades de capacitación, y no solo se enmarque en adiestrar o entrenar a su personal para ejecutar sus funciones y/o actividad, toda vez que, como podemos observar se corre el riesgo de colocar a la empresa en una situación muy delicada y se exponga no solo a gastar en exceso o perder cliente o gastar, sino también se puede dar el caso de desaparecer del mercado.
- A pesar de que la organización cuente con el equipo para satisfacer las exigencias de capacitación de su empleado, los esfuerzos fueron mínimos y se han habituado al método y velocidad actual de trabajo. Por lo que, para resolver esta situación se aconseje a laboratorio para que, las capacitaciones se lleven a cabo en sus instalaciones, empleando al propio personal como facilitador, así como, en la búsqueda de materiales (en caso requerido) de fácil lectura y accesos sin costos (disminuyendo el impacto económico o financiero).
- Por último, las pymes se interesen en implementar la capacitación como parte de sus prácticas y procesos; ya que esto les favorecerá; deben ser evitados los pensamientos en el sentido de que los programas o planes de capacitación son solo gastos innecesarios o pérdida de tiempo; como se pudo observar en este caso el mismo potencial humano puede sentirse motivado y ser beneficiado con este tipo de implementación, influyendo por último en el éxito de una empresa.

1.2.2 Nacionales

Reátegui (2017) en su tesis: “Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, Distrito de San Pablo, Provincia de Bellavista, región de San Martín 2016”, Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue conocer la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016. En el estudio se plantea la hipótesis siguiente, si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martin 2016. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Posterior a ello se aplicó un cuestionario para recolectar datos para luego ser procesados y analizados.

De los resultados que se obtuvieron se puede evidenciar que, un 52% de trabajadores manifestaron que la motivación es del nivel “Malo”, el 37% manifestaron que, el nivel de motivación es “Regular” y solamente el 11% de empleados manifestaron que su nivel de motivación es “Bueno”. Asimismo, el 47% de empleados manifestaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% manifestaron que su nivel de desempeño laboral tiene un nivel “Alto”.

El estudio concluye que, en un 34% y con un coeficiente de determinación de 0.338, existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu.

Karla (2016), desarrolló la investigación titulada “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”, el objetivo que plantea es determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de

los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabayllo. De acuerdo a la revisión del documento es una investigación o estudio de tipo descriptivo correlacional, tomando como muestra a 104 participantes, a través del instrumento de la encuesta que permitirá medir las dos variables; el resultado que se obtuvo fue: al nivel de 0.05 de correlación significativa, los resultados indican que, hay un 97.7% de confianza, la correlación de las variables Factores motivacionales y Rendimiento laboral sean verdaderas. Como se puede apreciar en la tabla de valores de χ^2 , la correlación encontrada es igual a 3,1052, por lo tanto, se valida la hipótesis alterna en la que se sugiere que “Los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”, validándola.

1.2.3 Locales

Parejas (2016), en la tesis que tiene como título “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Salud, Huancavelica, Perú - 2015”, las conclusiones a las que llegó el autor son como se detalla a continuación:

- Los resultados del estudio evidenciaron el hecho que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la dirección regional de salud de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=93\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 86,6% de casos el clima organizacional es medio y en el 86,6% de los casos el desempeño laboral es bueno.
- Los resultados del estudio evidenciaron que el clima organizacional en su dimensión sistema individual se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la dirección regional de salud de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=69\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 75,2% de casos el clima organizacional en su dimensión sistema individual tiene un nivel medio.

- Los resultados del estudio evidenciaron que el clima organizacional en su dimensión sistema interpersonal se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la dirección regional de salud de Huancavelica ejercicio 2015. El resultado de la intensidad es de $r=72\%$ y está asociado a una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo tanto la relación de las dos variables es positiva y significativa. El clima organizacional en su dimensión sistema interpersonal tiene un nivel medio en el 65% de casos.
- Los resultados del estudio evidenciaron que el clima organizacional en su dimensión sistema organizacional se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral en la dirección regional de salud de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=84\%$, asociado a una probabilidad $p=0$, siendo $0<0,05$ por lo tanto la relación es positiva y significativa. En el 92,4% el clima organizacional en su dimensión sistema organizacional tiene un nivel medio.

Busso (2016), en el presente trabajo cuyo título es: “Factores Personales e Institucionales y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Huancavelica, 2015”, las principales conclusiones a las que llegó son las siguientes:

- Se concluye que los factores personales e institucionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Huancavelica 2015, son favorables, con un valor de $t= 10,376$ asociado al valor de significación bilateral $p= 0,000$ ($p<0.05$).
- Se contrastó que los factores personales e institucionales NO guardan una relación positiva con el desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Huancavelica, de acuerdo al valor de valor $p = 0,608 > 0.05$, y es un Chi Cuadrado de 0,263

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

Su desarrollo conceptual de motivación es antigua e histórica y comprende el aporte de diversas disciplinas. De todas ellas citaremos los siguientes conceptos:

“El estudio de la motivación es una búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido” (Reeve, 1994).

Por otro lado, podemos percibir a la motivación como “aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004)

Existen muchos motivos que impulsan la conducta de los seres humanos; por ejemplo se dice, "la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja" (Reeve, 1994). Existe alguna magnitud que sea diferente de cero y cambiara su intensidad a lo largo del tiempo en cada uno de estos motivos. La mayor influencia en la conducta tendrá el motivo más fuerte.

Prácticamente, todo comportamiento y conducta de las personas es motivado. Los estados de tensión interna nacen de las necesidades e impulsos que actúan como input para que el organismo trate de satisfacer dicha necesidad a través del análisis de su entorno. En conclusión, podemos decir que la motivación es el proceso por la cual los individuos, al ejecutar una actividad determinada, eligen realizar ciertos esfuerzos dirigidos a la consecución de metas y objetivos con la finalidad de satisfacer sus necesidades y/o expectativas y de esta experiencia, sea menor o mayor la satisfacción, dependerá la actitud que adopten ejecutar en hechos venideros (Delgado, 1998).

La teoría de la necesidad de Abraham Maslow.

La Pirámide de las Necesidades es la obra más importante y conocido de Maslow, teoría que basa su estudio en la jerarquía de las necesidades humanas; trata de explicar que impulsa la conducta humana, en este modelo, satisfacer las necesidades más básicas o vitales genera otras necesidades más altas o superiores de manera sucesiva. Es así que, según este investigador, la NECESIDAD consiste en satisfacer primeramente las

necesidades más básicas y de no ser así, la persona estaría poniendo en riesgo su vida.

- **Necesidades fisiológicas.** Necesidades básicas de nivel primario para mantener la homeostasis, pero de importancia vital. En esta etapa están las necesidades de alimentación, beber agua, respirar, necesidad de mantener la temperatura corporal y equilibrio del Ph; necesidad de tener relaciones sexuales y evitar dolor; necesidad de descansar, dormir y eliminar desechos. Cuando están complacidos o satisfechas las necesidades humanas, las necesidades fisiológicas serán la motivación superior y el comportamiento del individuo será aliviado al paliar la presión o fuerza que provocan sobre el organismo esas necesidades.
- **Necesidades de seguridad.** Estas necesidades están relacionadas a la seguridad, protección contra privación o amenaza, firmeza y escapar del peligro o riesgo. Se manifiestan en la conducta después de que las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. En el instante en que la persona es vencido por necesidades de seguridad, su organismo se comporta como un mecanismo de ansiedad en la búsqueda de seguridad y estos actúan como partes o elementos organizadores, por decirlo así, casi al margen de la conducta.
- **Necesidades de Protección y Seguridad**
Estas se presentan luego de que las necesidades fisiológicas fueron compensadas. Se refiere a las necesidades de estar seguro y protegido, incluso ejecutar ciertos márgenes en cuanto al orden. Estos son: seguridad de empleo, de recursos e ingresos; seguridad de salud y seguridad familiar, moral y de pertenencia particular.
- **Necesidades de afecto y afiliación**
Relacionadas con la parte afectiva de la persona, son necesidades de: Participación, Aceptación y Asociación. Estas son satisfechas a través de prestaciones y servicios tales como actividades culturales, deportivas y otros de índole recreativa.

- **Necesidades de estima**

En este nivel Maslow puntualizó dos modos de necesidades de estima, una de ellas alta y la otra baja, la primera consiste en el respeto a uno mismo a través de la competencia, logros, independencia, maestría y confianza y, el segundo se refiere al respeto de los demás individuos a través del reconocimiento, aprecio, necesidad de atención, dignidad, fama, estatus e incluso el dominio.

La disminución de estas necesidades se manifiesta en el complejo de inferioridad y una baja autoestima

- **Necesidades de Autorrealización.** Se refiere a las necesidades de crecimiento, necesidad de autorrealización y necesidad de ser.

Es la necesidad psicológica más alto o elevada del individuo que se ubica en la cima de las jerarquías, y una vez satisfecho se puede justificar o darle sentido aceptable a la vida mediante el desarrollo de todo el talento disponible y de esta manera progresar en su vida cotidiana.

Teoría X y Y

Douglas McGregor, en su obra el lado humano de las organizaciones, publicado en 1960 en la Sloan School of Management, define las teorías X y Y como contrapuestas de dirección. Estas teorías fueron usadas en los sistemas de administración de los recursos humanos. La primera está relacionada a aquellos directivos que piensan que los empleados realizan su trabajo bajo amenazas y el segundo se refiere a aquellos directivos que piensan que los empleados realizarán sus labores porque quieren y tienen la necesidad de trabajar. Estas teorías también fueron usadas en lo referente a comunicación, desarrollo y comportamiento organizacional.

McGregor, entre muchos personajes, fue el más influyente en cuanto a gestión del recurso humano. A pesar de las más de seis décadas de haber sido publicado, estas teorías aún tienen aplicación en la actualidad.

Teoría de los dos factores de Herzberg

También es conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”, en este estudio de investigación, Herzberg plantea la teoría de estos dos factores. Herzberg dice que, en la medida que los factores de higiene son

adecuados u óptimos podemos prevenir o evitar la insatisfacción de los individuos, y cuando estos factores son desatendidos generan la insatisfacción.

- Factores Higiénicos

- Factores de tipo Económicos: remuneraciones , prestaciones
- Condiciones o ambientes laborales: temperatura, iluminación, ruido, entorno físico.
- Seguridad: antigüedad en trabajo, normas justas para el trabajo, procesos justos ante quejas, políticas claras de la organización.
- Factores de tipo social: interacción para compartir en el tiempo y espacio con los demás empleados que coadyuve a la convivencia laboral.
- Status: oficinas adecuadas, acceso a los servicios higiénicos de los funcionarios o directivos.

- Factores de Motivación de Herzberg

- Labor estimulante: se refiere a que el trabajador pueda manifestar su personalidad con la finalidad de desarrollarse en plenitud.
- Autorrealización: la idea de aportar algo más de valor en la ejecución de sus labores.
- Reconocimiento: por el trabajo bien hecho.
- Cumplimiento o logro: el momento u oportunidad de ejecutar tareas o actividades interesantes.
- Mayor responsabilidad: el logro de nuevas actividades y labores que pueda extender el puesto y conceda al trabajador su mejor control.

1.3.2. Desempeño Laboral

Desempeño laboral se entiende por el rendimiento en sus labores y la actitud que manifiesta el individuo al ejecutar las tareas y funciones principales que demanda el cargo dentro del marco laboral de actuación peculiar, de tal manera le permita demostrar su aptitud o idoneidad (Ecured, párrafo 1).

https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.

El desempeño laboral según (Chavenato 2000:359), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos", Otros investigadores, como es el caso de (Milkovich y Boudrem 1994), manifiestan otras peculiaridades

individuales, entre las que podemos citar: habilidades, capacidades, cualidades y necesidades que se interrelacionan con la misma naturaleza de la organización, así como, del trabajo con la finalidad de generar comportamientos que incidan en los resultados y cambios importantes que se vienen dando en las organizaciones..

1.3.2.1 Dimensiones del desempeño laboral:

Participación del empleado: La administración participativa surge de la idea o proyecto de incluir a los empleados en la toma de decisiones de las organizaciones. Se refiere al planteamiento de metas y objetivos de manera participativa, que sean medibles, moderados y verificables, así como, concretos o tangibles. Lo resaltante de esta dimensión se refiere principalmente en desplegar los objetivos generales en objetivos específicos para todos los trabajadores de la organización.

“Es el proceso participativo que aprovecha toda la capacidad de los empleados y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización”. (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2001).

Formación de desarrollo profesional: Los individuos priorizan su desarrollo personal y profesional para estar más motivados, de tal forma que, le dan mayor significancia a la educación o formación académica para ofrecer un mejor rendimiento y consideran de importancia para evitar riesgos de tipo psicosocial. El desarrollo o crecimiento profesional tiene como punto de partida en la proyección de la carrera con la finalidad de mejorar su capacidad resolutive y lograr los objetivos trazados por la organización. Se puede materializar por intereses individuales o el apoyo de la organización donde labora el individuo.(Alba Martínez, 2009).

Adecuación / ambiente de trabajo: En el lugar de trabajo es importante sentirse cómodo toda vez que, permite a las personas mayores probabilidades de desempeñar el trabajo de manera correcta. La incorporación de la persona a un puesto de trabajo consiste en haber elegido adecuadamente según el perfil solicitado; que tenga las habilidades, experiencia y conocimientos suficientes para ejecutar con garantía las funciones

encomendadas, así como, esté interesado y motivado por las características del puesto.

1.3.2.2 Importancia del desempeño.

El desempeño laboral es muy importante para el logro de los objetivos y metas establecidas por la organización a través de factores como la administración del tiempo, capacidad de tener liderazgo, las habilidades organizativas, las habilidades formativas y algo que es muy importante, a través de la motivación, sea intrínseca o extrínseca.

2.1. Formulación del problema

2.1.1 General

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?

2.1.2 Específicos

- a. ¿De qué manera la dimensión intensidad se relaciona con la participación del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?
- b. ¿De qué manera la dimensión dirección se relaciona con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?
- c. ¿De qué manera la dimensión persistencia se relaciona con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?

3.1. Justificación del estudio

En la actualidad, las organizaciones, principalmente en las entidades públicas, poco o nada se realiza para incentivar y/o motivar al personal de tal manera permita fomentar un rendimiento adecuado de sus labores. Los que de alguna manera usamos los servicios de las entidades privadas, podemos notar que existe interés de invertir en aspectos de infraestructura, procedimientos, tecnología y lo más importante, recursos humanos toda vez que es eje principal de toda organización.

Si bien es cierto que, las entidades públicas vienen atravesando problemas de diferente índole, sin embargo, no limita a poder iniciar un trabajo que permita a la organización alcanzar las metas y objetivos establecidos y creemos que, para lograrlo es importante centrarnos en la motivación como una fuerza que conduce nuestras formas de actuar y mejorar el desempeño laboral.

Dicho esto, es nuestro interés de poder conocer mediante el estudio de investigación, la motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal CAS de EsSalud Huancavelica 2018, por lo tanto, es preciso indicar que es muy importante contar con personal bastante motivados que permita desarrollar sus funciones de manera eficiente, eficaz y productiva.

El personal CAS, desarrolla una labor muy importante en toda organización, sin embargo, la falta de motivación podría estar afectando su desempeño laboral y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales. Si bien es cierto, el personal CAS a la fecha ha logrado muchos beneficios con la Ley de eliminación progresiva del D.L 1057, aún no garantizan que se dé una satisfacción y estabilidad laboral, más al contrario, muchos de ellos se encuentran a la expectativa de un cambio al D. L. 728. Es importante realizar esta investigación toda vez que, marcara un antecedente en su estudio y será de mucha utilidad para los trabajadores bajo el régimen CAS, así como, las respectivas autoridades de EsSalud Huancavelica. Así mismo, puede ser de mucha importancia a otros profesionales como son psicólogos, administradores, psicólogos y a todos aquellos que puedan considerar de interés esta investigación y usar como marco de referencia.

4.1. Hipótesis

4.1.1 General

La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

4.1.2. Específicos

- a. Existe relación significativa entre la dimensión intensidad y la participación laboral del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

- b. Existe relación significativa entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.
- c. Existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

5.1. Objetivos

5.1.1. Generales

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del servidor CAS en el Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

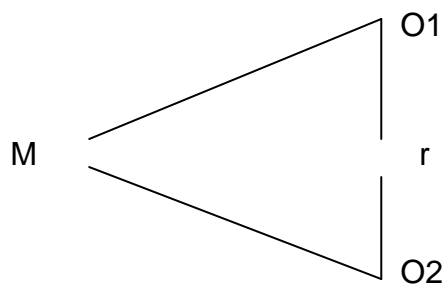
5.1.2. Específicos

- a. Determinar la relación entre la dimensión intensidad y la participación del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.
- b. Determinar la relación entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.
- c. Establecer la relación entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se enmarca dentro de una investigación no experimental de tipo transaccional correlacional, puesto que, examinará, la relación de la variable motivación con el desempeño laboral. Para la ejecución de este estudio se ha previsto el diseño cuyo tipo es descriptivo correlacional. Respecto a este punto Hernández y otros (2003 p.72) buscan principalmente definir cuál es la variación entre un factor o varios factores y si estos son relacionados con el cambio de otros factores”



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación entre variables de investigación

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1	:	Motivación
Variable 2	:	Desempeño Laboral

2.2.2. Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
Variable (1): Motivación	Definiremos Motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta (Robibins, 2004)	Operacionalmente, podemos decir que, la motivación es un procedimiento que impulsa a toda las personas a través de las tres dimensiones, intensidad, dirección y persistencia	Intensidad Dirección Persistencia	Valores Actitud Satisfacción Laboral Liderazgo Comunicación Toma de decisiones Éxito en el trabajo Aprendizaje Delegación
Variable (2): Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es un piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales (García, 2001)	Operacionalmente, podemos definir al desempeño laboral como la participación del empleado; formación de desarrollo profesional y Ambiente de trabajo.	Participación del Empleado Formación de Desarrollo Profesional Ambiente de Trabajo	Trabajo en equipo Productividad Participación Apoyo a los profesionales Crecimiento personal Mejor desempeño Adaptación Conocimiento Clima laboral

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La Población estará conformado por los trabajadores CAS Asistenciales del Hospital II de EsSalud Huancavelica que, según información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos son 65 trabajadores CAS

2.3.2. Muestra

La presente investigación se trabajará con un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 5%.

Se utilizará la siguiente fórmula para calcular la muestra preliminar n :

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Siendo:

$Z = 1.96$

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$N = \text{Población}$

$E = \text{Error (0.05)}$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 65}{(0.05^2 \times 64) + (1.96 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 55 \text{ Trabajadores CAS}$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Se utilizará la técnica de la Encuesta

2.4.2 Instrumento

Cuestionario de Encuesta

2.4.3 Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad fue a través de juicio de expertos. Al respecto, (Hernández, 2014) indica “El momento de aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos” .

2.5 Métodos de análisis de datos

En el procesamiento y análisis de datos será utilizado el aplicativo SPSS, versión 22.0.

2.6 Aspectos éticos

Se solicitará a la máxima autoridad de la Institución para utilizar el instrumento de encuesta a los trabajadores CAS del Hospital II Huancavelica.

Esta encuesta se aplicará a los trabajadores CAS del Hospital II Huancavelica, las mismas que no serán impuestas, más al contrario, serán aceptadas en forma voluntaria.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1 Resultados de la Motivación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	42	76,4	76,4	76,4
	Alto	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Encuesta

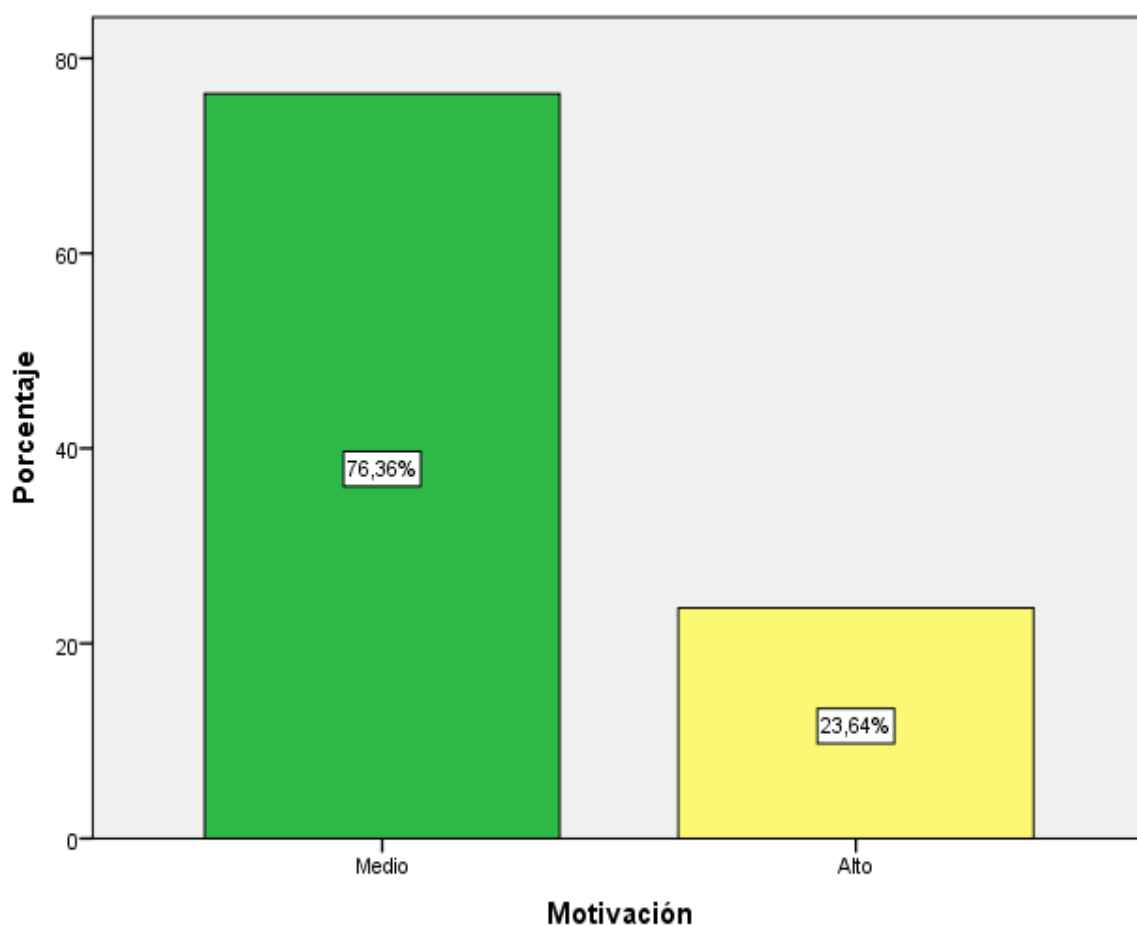


Gráfico 1 Diagrama de Barras de la Motivación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 2 Resultados de la Dimensión Intensidad de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Intensidad (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	25	45,5	45,5	45,5
	Alto	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Encuesta

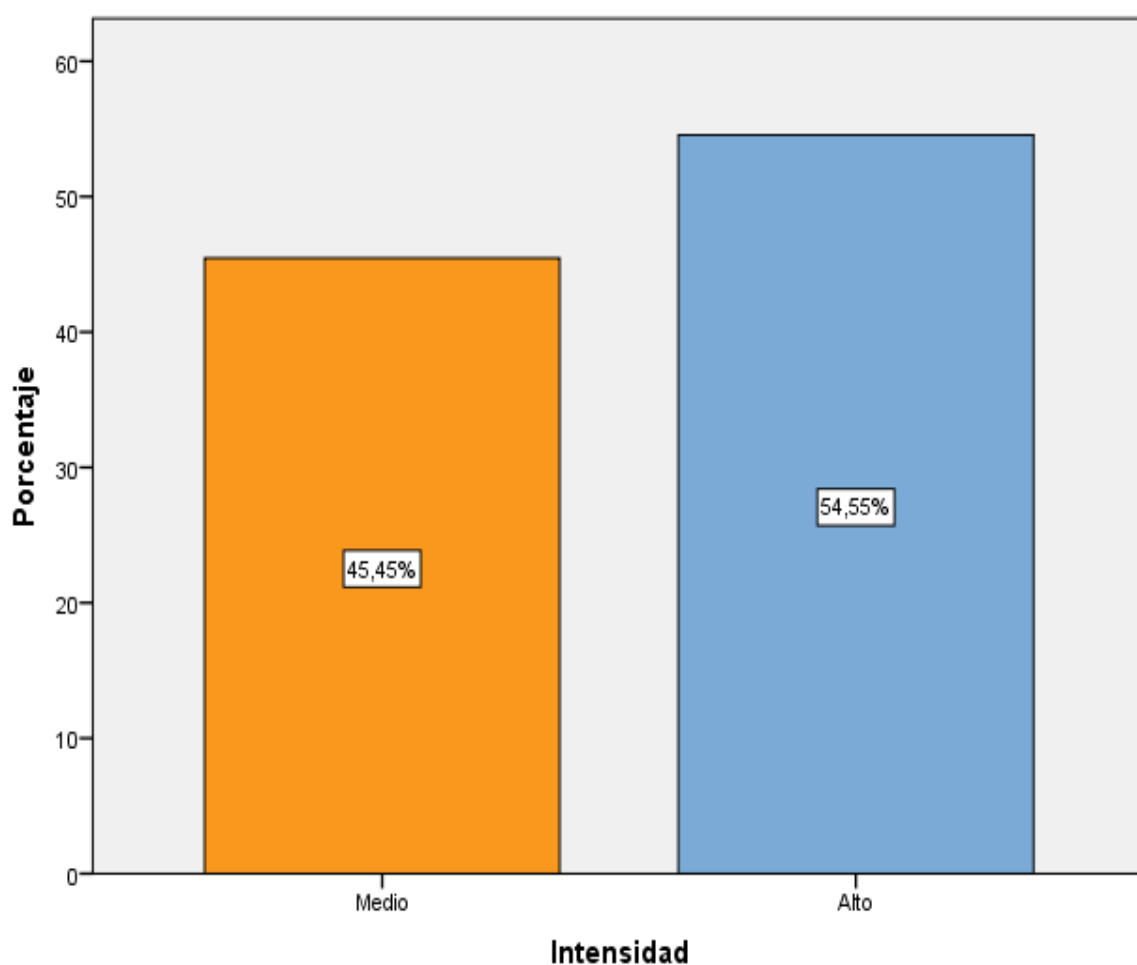


Gráfico 2 Diagrama de Barras de la Dimensión Intensidad de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 3 Resultados de la Dimensión Dirección de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,8	1,8	1,8
	Medio	41	74,5	74,5	76,4
	Alto	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

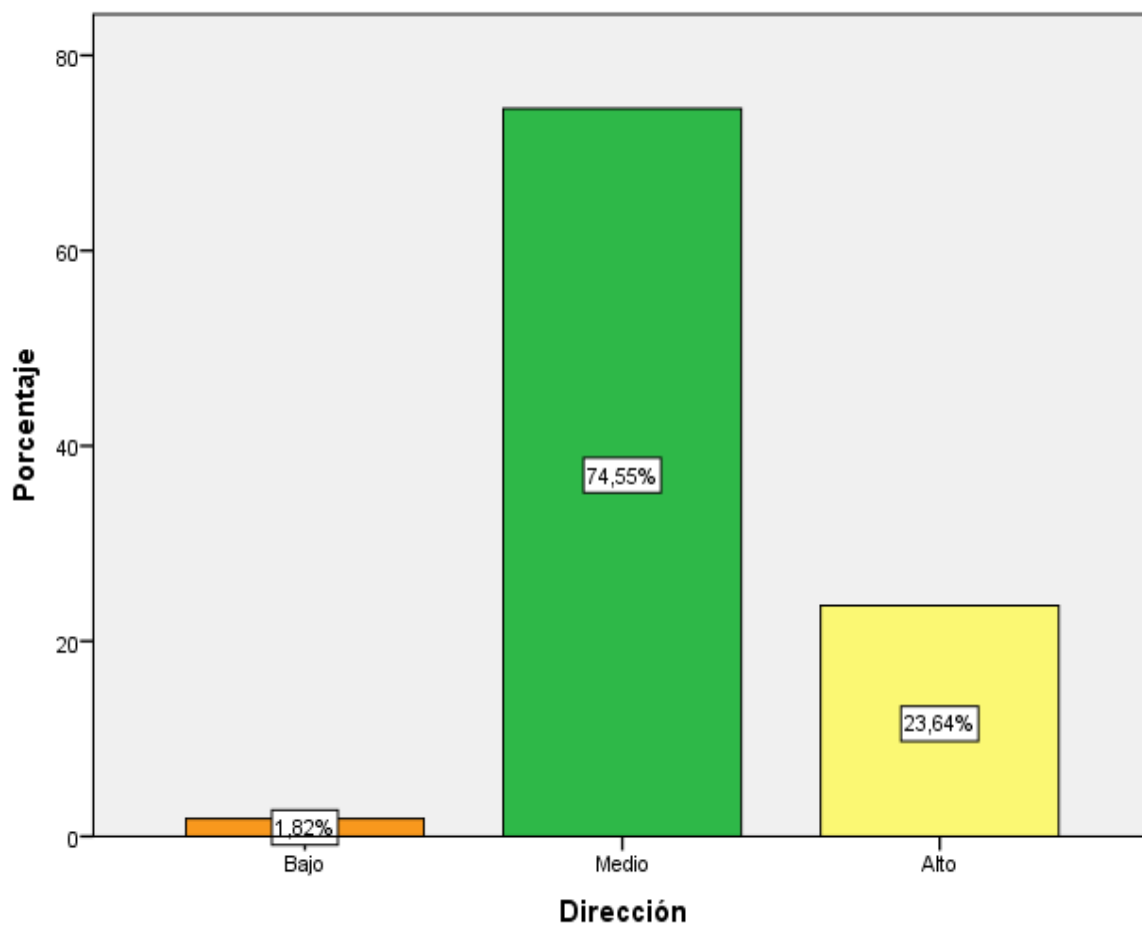


Gráfico 3 Diagrama de Barras de la Dimensión Dirección de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 4 Resultados de la Dimensión Persistencia de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Persistencia (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,8	1,8	1,8
	Medio	42	76,4	76,4	78,2
	Alto	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

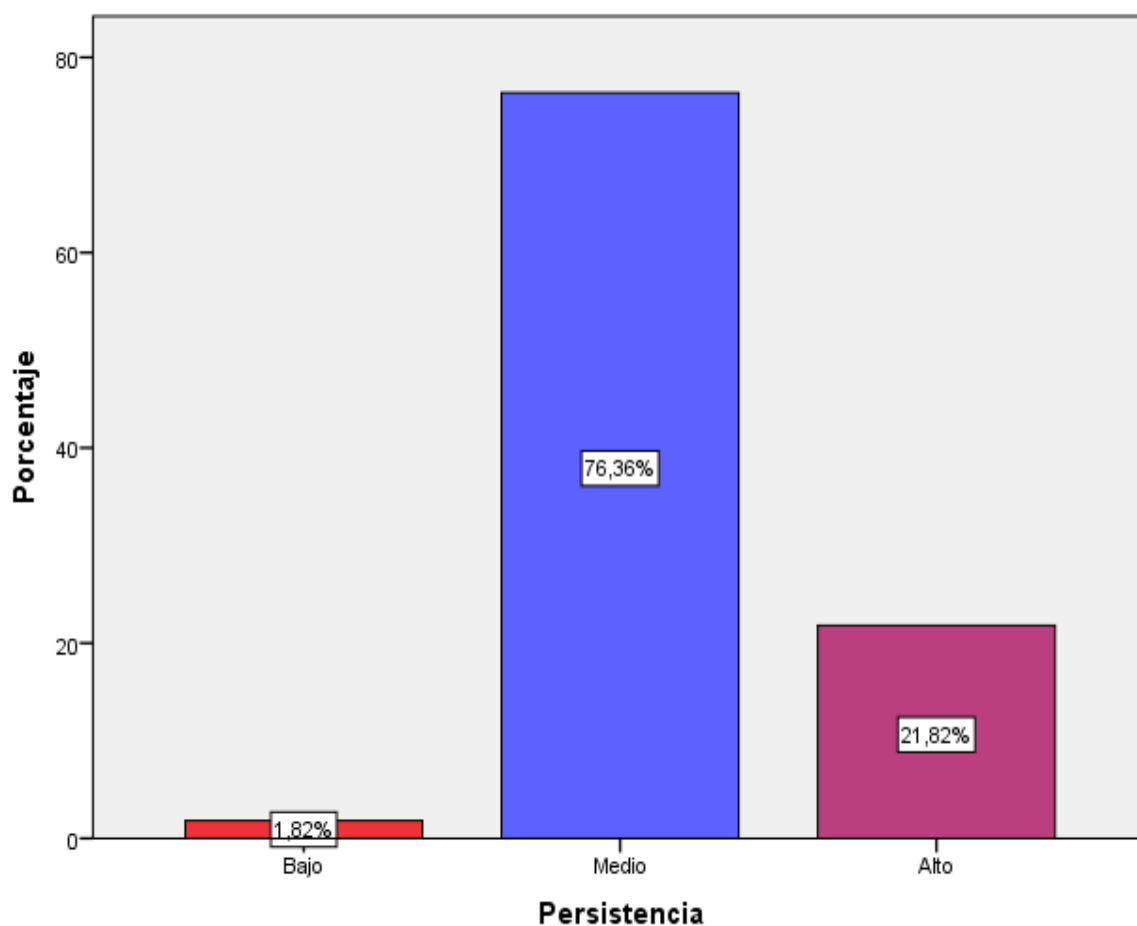


Gráfico 4 Diagrama de Barras de la Dimensión Persistencia de los Trabajadores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 5 Resultados del Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Total2 (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	27	49,1	49,1	49,1
	Alto	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Encuesta

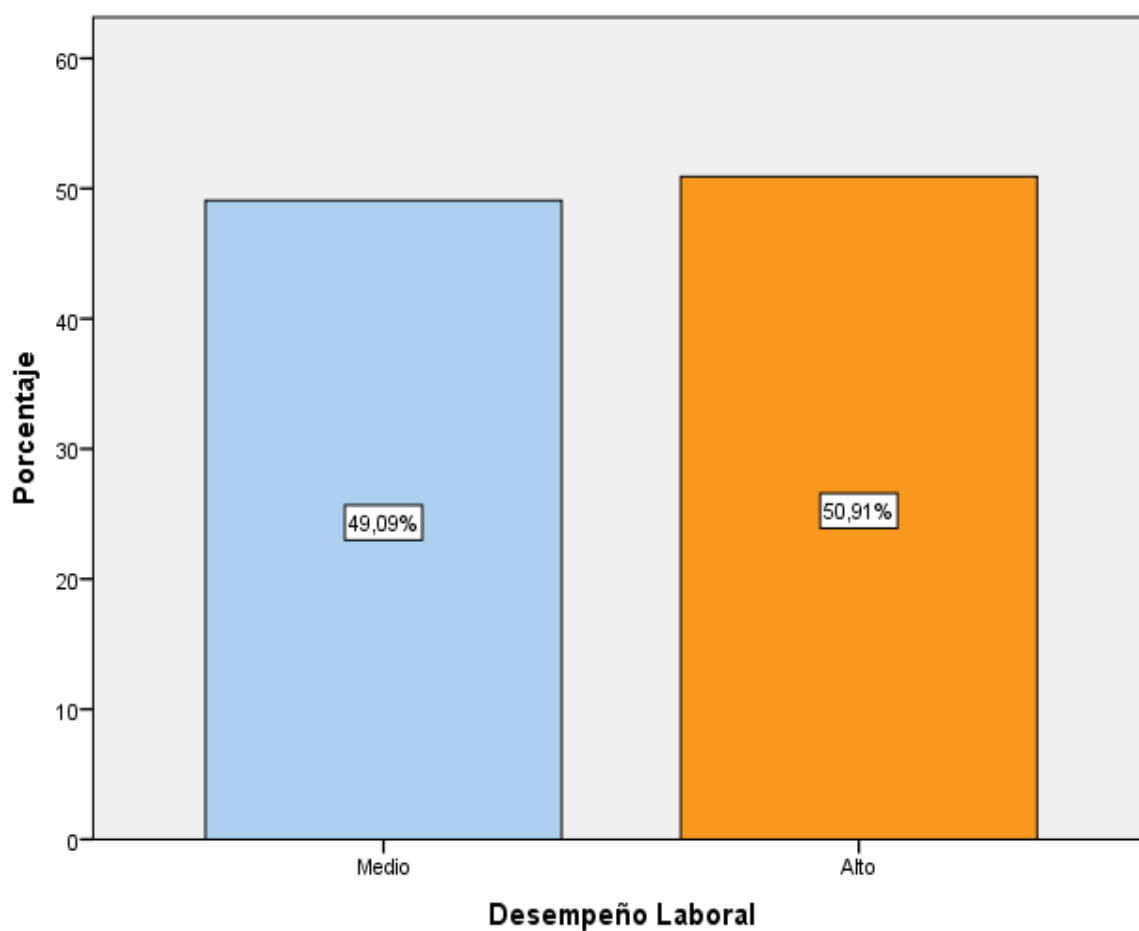


Gráfico 5 Diagrama de Barras del Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 6 Resultados de la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Participación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	22	40,0	40,0	40,0
	Alto	33	60,0	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

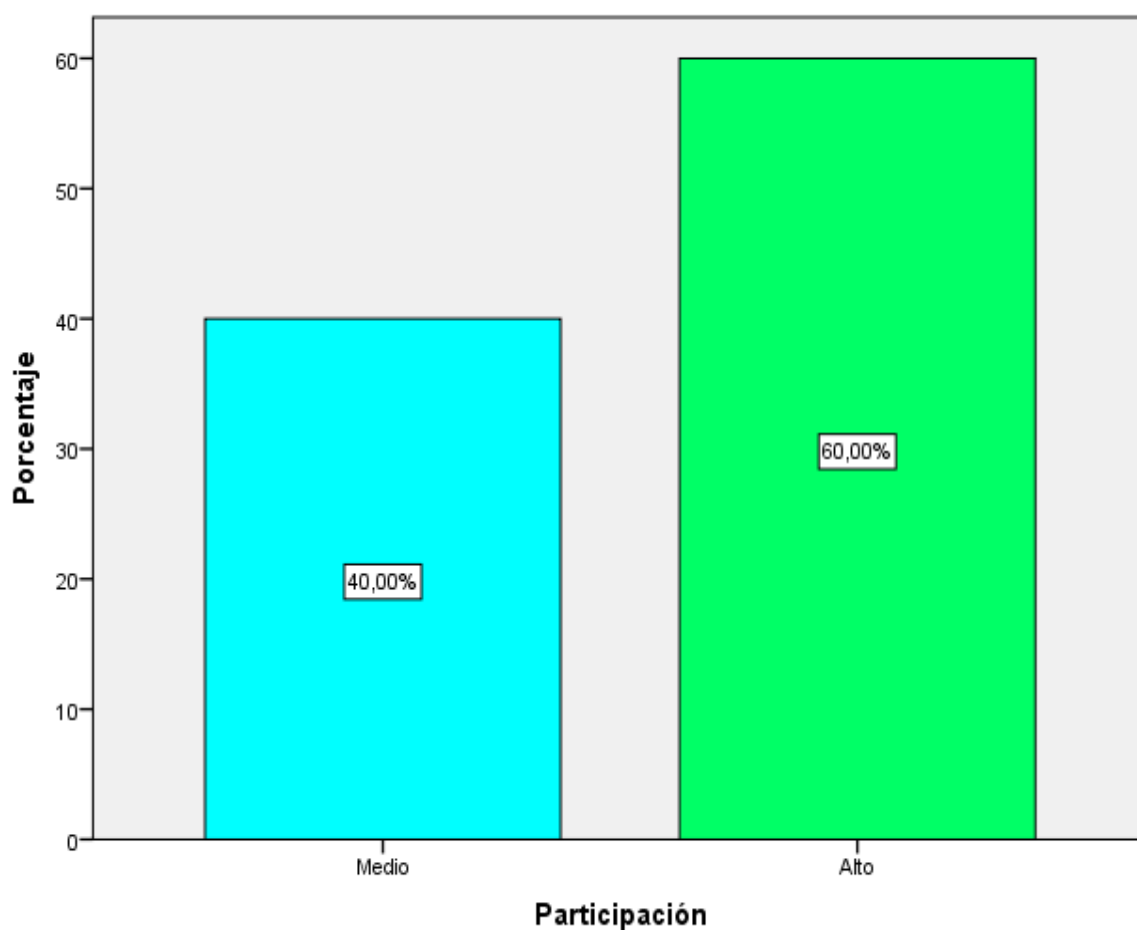


Gráfico 6 Diagrama de Barras de la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 7 Resultados de la Dimensión Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Desarrollo Profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	33	60,0	60,0	60,0
	Alto	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

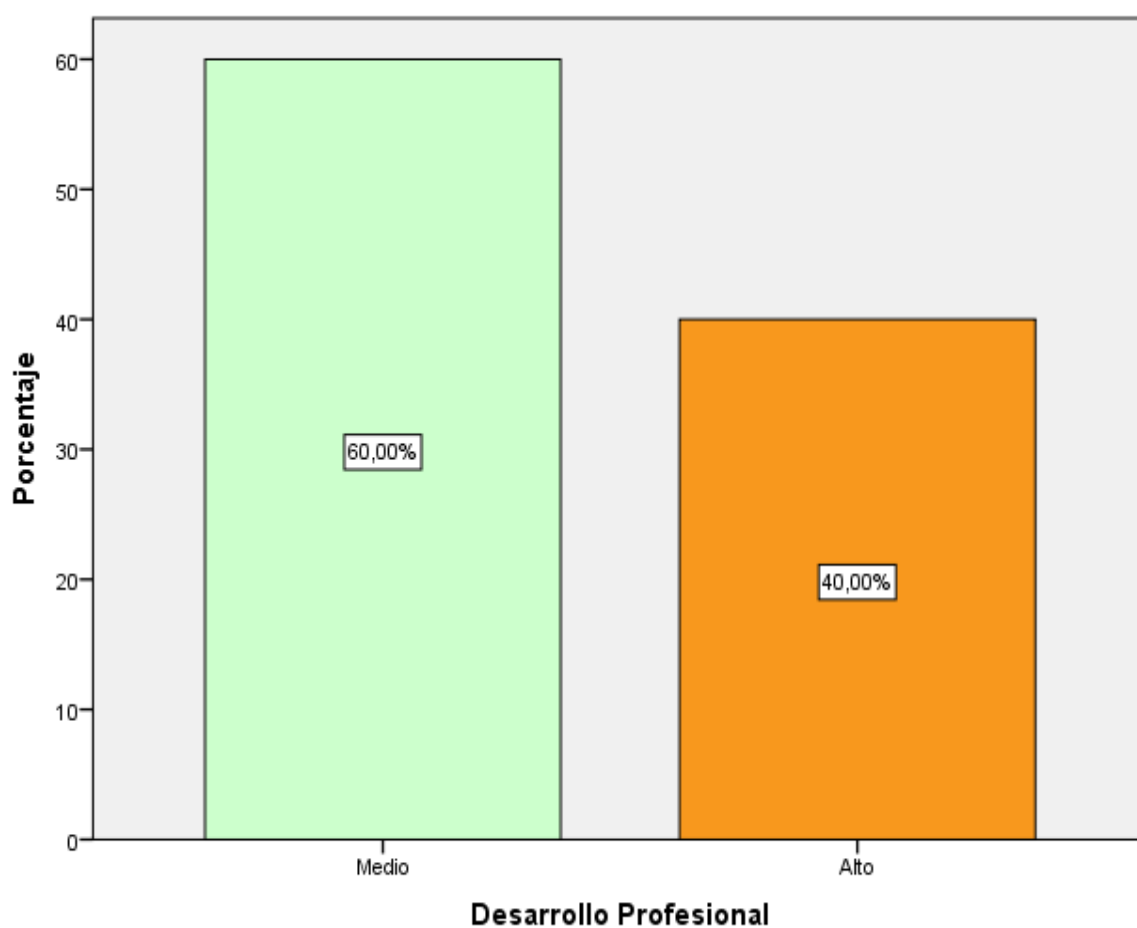


Gráfico 7 Diagrama de Barras de la Dimensión Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 8 Resultados de la Dimensión Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Ambiente Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,6	3,6	3,6
	Medio	33	60,0	60,0	63,6
	Alto	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

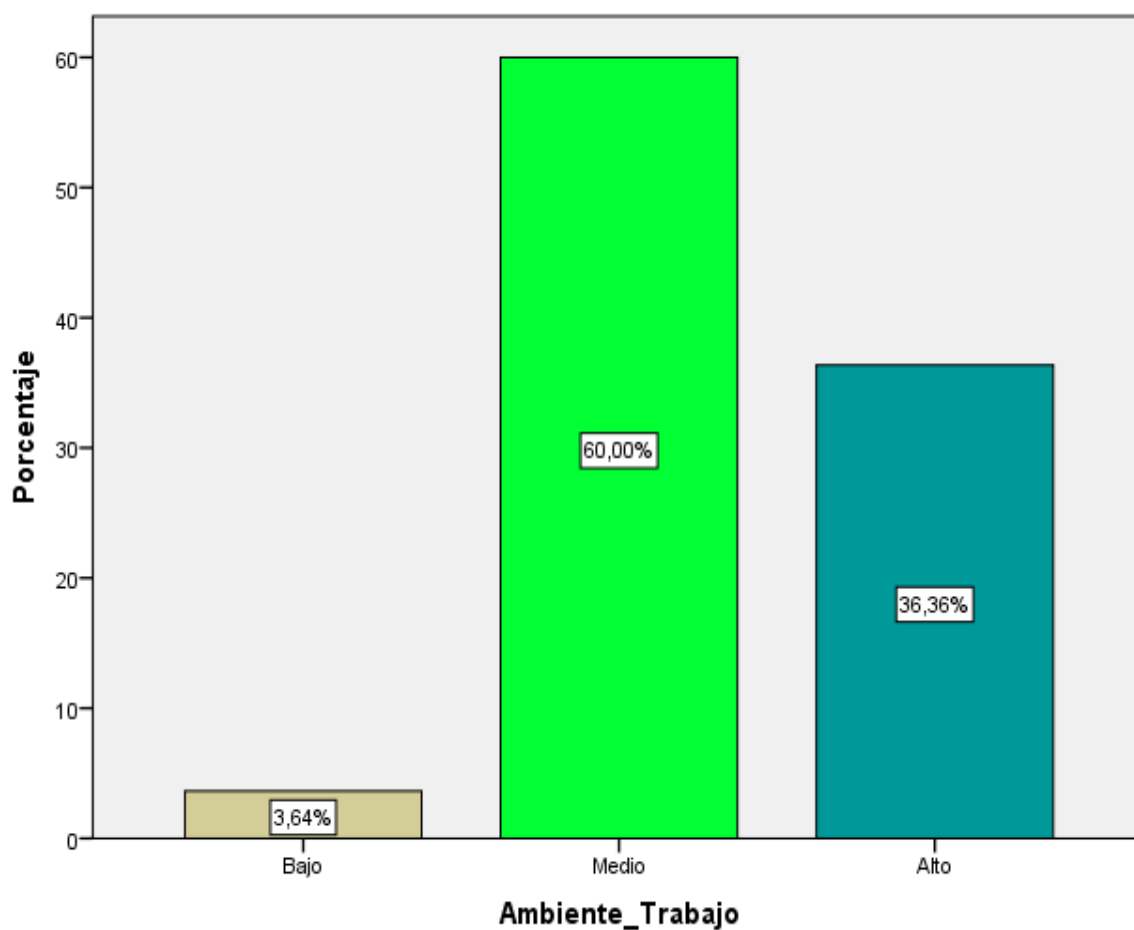


Gráfico 8 Diagrama de Barras de la Dimensión Ambiente de Trabajo Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

3.2 RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

Tabla 9 Resultados de la Relación de la Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabulación Cruzada					
		Motivación			Total
		Medio	Alto		
Desempeño Laboral	Medio	Recuento	27	0	27
		% del total	49,1%	0,0%	49,1%
	Alto	Recuento	15	13	28
		% del total	27,3%	23,6%	50,9%
Total		Recuento	42	13	55
		% del total	76,4%	23,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Encuesta

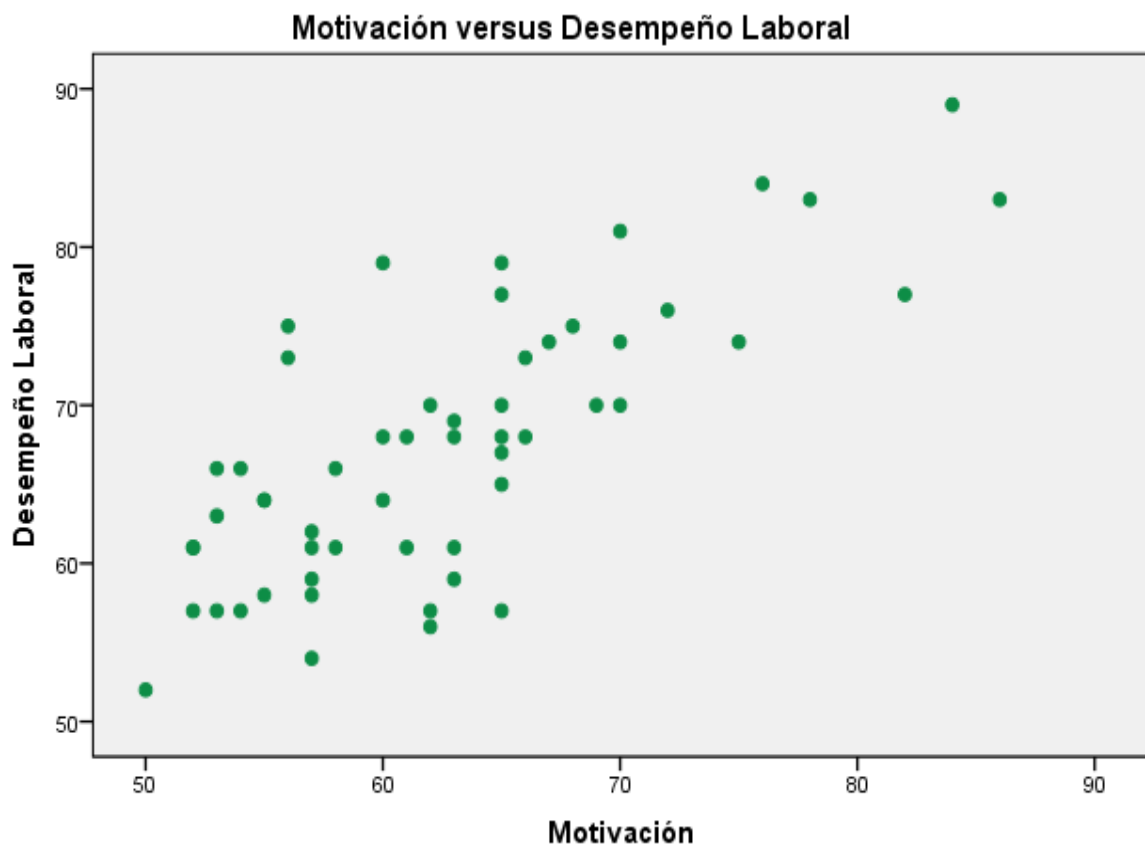


Gráfico 9 Diagrama de Dispersión de la Relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 10 Resultados de la Relación de la dimensión Intensidad y la dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

tabulación cruzada					
		Intensidad			
				Medio	Alto
Participación	Medio	Recuento	15	7	22
		% del total	27,3%	12,7%	40,0%
	Alto	Recuento	10	23	33
		% del total	18,2%	41,8%	60,0%
Total		Recuento	25	30	55
		% del total	45,5%	54,5%	100,0%

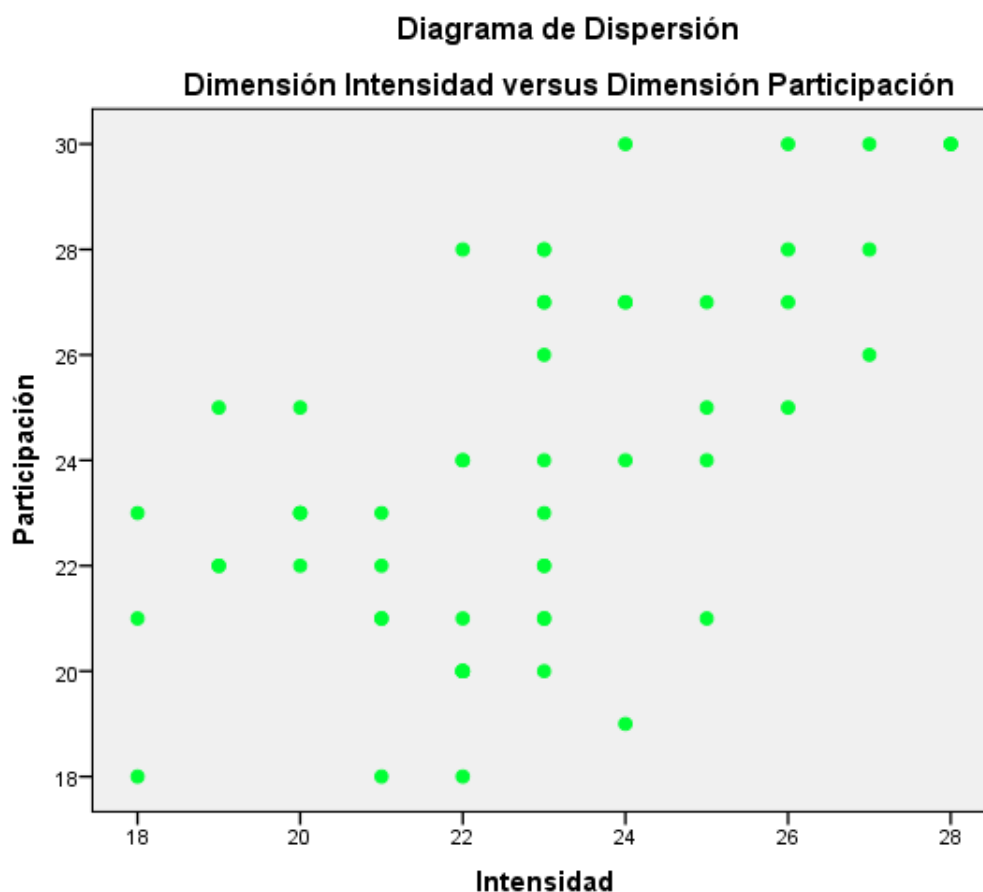


Gráfico 10 Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Intensidad y la dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 11 Resultados de la Relación de la dimensión Dirección y la dimensión Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

tabulación cruzada						
		Dirección				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Desarrollo	Medio	Recuento	1	29	3	33
		% del total	1,8%	52,7%	5,5%	60,0%
	Alto	Recuento	0	12	10	22
		% del total	0,0%	21,8%	18,2%	40,0%
Total	Recuento		1	41	13	55
	% del total		1,8%	74,5%	23,6%	100,0%

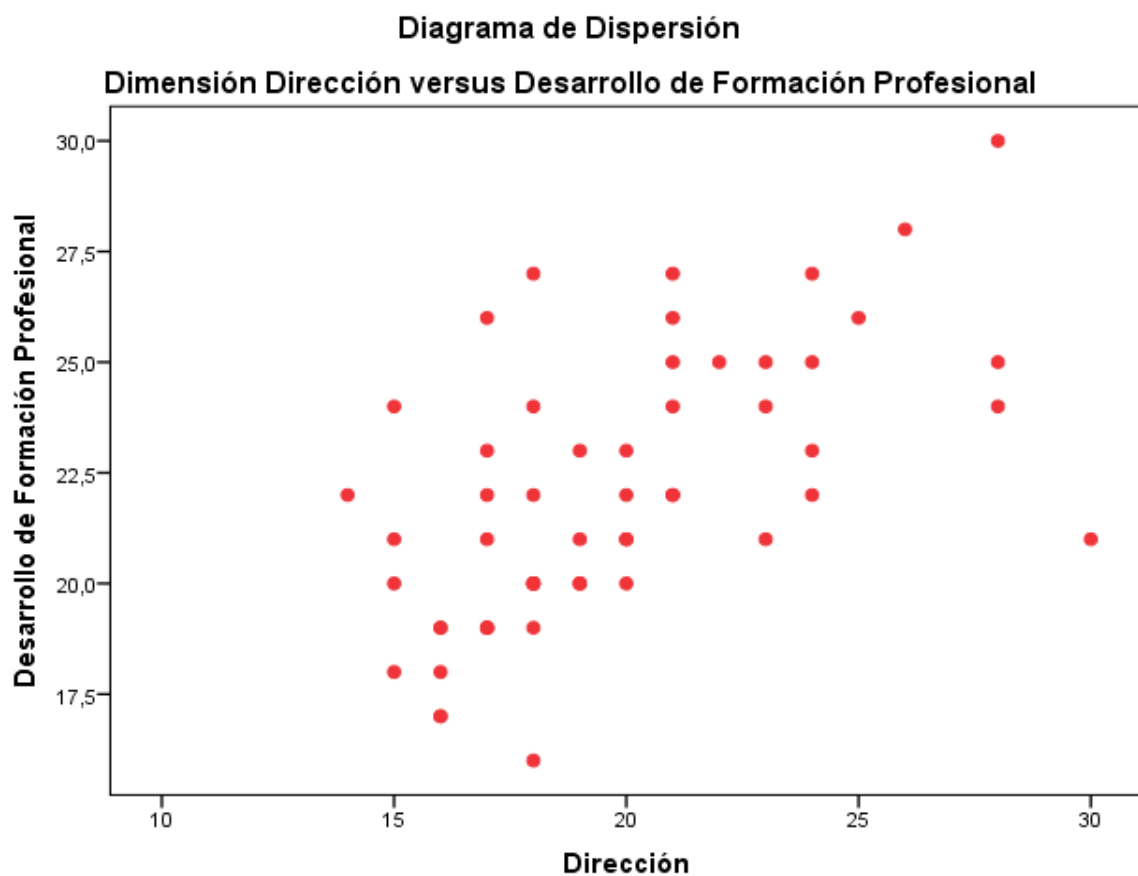


Gráfico 11 Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Dirección y Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Tabla 12 Resultados de la Relación de la dimensión Persistencia y la dimensión Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

tabulación cruzada						
			Persistencia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ambiente Trabajo	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,6%	0,0%	3,6%
	Medio	Recuento	1	29	3	33
		% del total	1,8%	52,7%	5,5%	60,0%
	Alto	Recuento	0	11	9	20
		% del total	0,0%	20,0%	16,4%	36,4%
Total	Recuento		1	42	12	55
	% del total		1,8%	76,4%	21,8%	100,0%

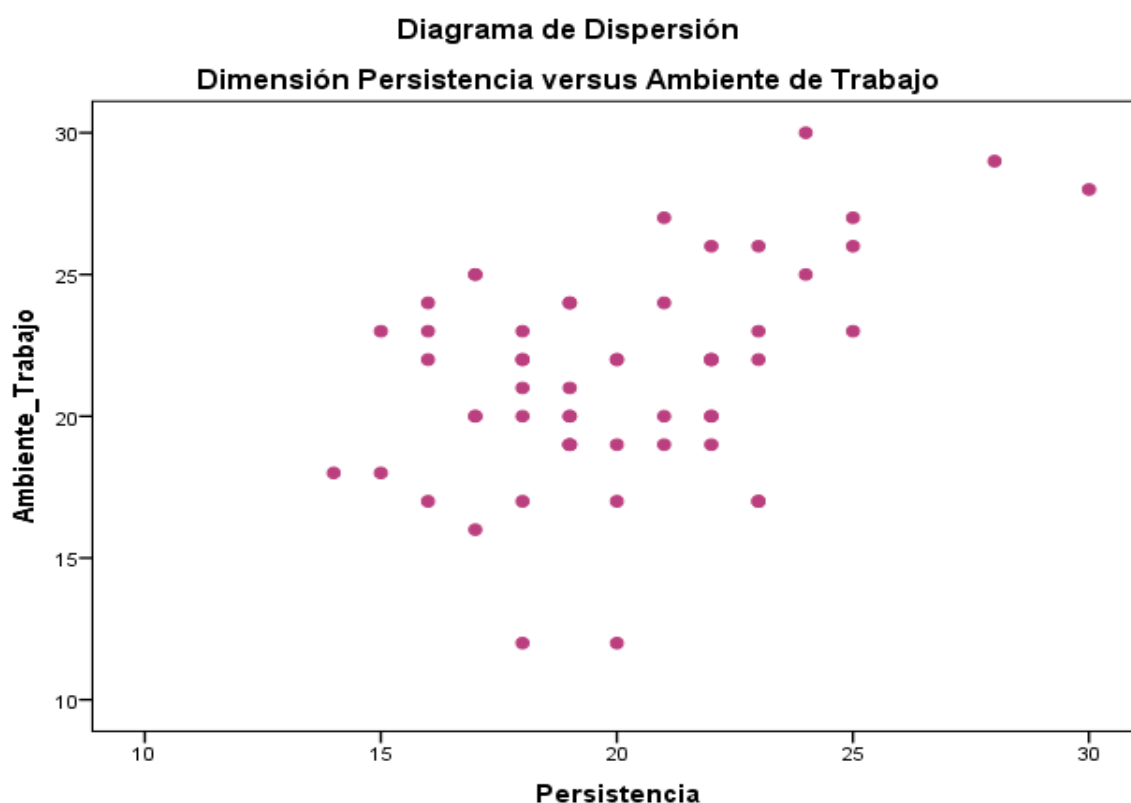


Gráfico 12 Diagrama de Dispersión de la Relación entre la dimensión Dirección y Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica

3.2.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, de acuerdo con Hernández(2014), Hunger (2015) se seguirá el esquema clásico de Pearson consistente en cinco pasos lógicamente coherentes.

a) Sistema de Hipótesis

- Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

- Hipótesis Alterna (H_1)

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

b) Nivel de Significancia

$$\alpha = 5\%$$

c) Estadística de Prueba

Se utilizará la estadística t de student con 54 grados de libertad.

d) Cálculo de la Estadística

En la siguiente tabla se muestra los resultados de la significancia a partir de la t de student.

Tabla 13 Resultados de la Relación de la Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Correlaciones				
			Total1	Total2
Rho de Spearman	Total1	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Total2	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Tabla 14 *Resultados de la Relación de la Dimensión Intensidad con la Dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital IIEsSalud Huancavelica.*

Correlaciones				
			Intensidad (agrupado)	Participación (agrupado)
Rho de Spearman	Intensidad (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	55	55
	Participación (agrupado)	Coeficiente de correlación	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Tabla 15 *Resultados de la Relación de la Dimensión Dirección con la Dimensión Formación de Desarrollo Profesional de los Servidores CAS del Hospital IIEsSalud Huancavelica.*

Correlaciones				
			Dirección (agrupado)	Desarrollo Profesional (agrupado)
Rho de Spearman	Dirección (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Desarrollo Profesional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Tabla 16 Resultados de la Relación de la Dimensión Persistencia con el Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica.

Correlaciones				
		Persistencia (agrupado) Ambiente_Trabajo(agrupado)		
Rho de Spearman	Persistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Ambiente_ Trabajo	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de Encuesta

e) Toma de Decisión

- Del índice de correlación entre la Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, el valor Sig obtenido es de 0,0; al ser contrastado con el nivel de significancia, deducimos que: $\text{Sig} < 5\%$, por lo tanto procedemos rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna con un 95% de confianza.

- Del índice de correlación entre la dimensión Intensidad y dimensión Participación de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, el valor Sig obtenido es de 0,005, deducimos que: $\text{Sig} < 5\%$, por lo tanto procedemos a rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna con un 95% de confianza.

- Del índice de correlación entre la dimensión Dirección y dimensión de Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, el valor Sig obtenido es de 0,001, deducimos que: $\text{Sig} < 5\%$, por lo tanto procedemos a rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna con un 95% de confianza.

- Del índice de correlación entre la dimensión Persistencia y dimensión Ambiente de Trabajo de los Servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, el valor Sig obtenido es de 0,001, deducimos que: $\text{Sig} < 5\%$, por lo tanto procedemos a rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna con un 95% de confianza.

CAPÍTULO IV

DISCUSION

Luego de haber obtenido los resultados podemos evidenciar una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores del Hospital II EsSalud Huancavelica.

De las tablas presentadas en el capítulo anterior podemos inferir que los servidores CAS del Hospital II Huancavelica están motivados en un nivel medio el 76.4%, y en un nivel alto el 23.6%. No se registra porcentaje para el nivel bajo. Los resultados a nivel de dimensiones prevalecen de la siguiente manera:

- Dimensión Intensidad, nivel alto con 54.55%
- Dimensión Dirección, nivel medio con 74.55%
- Dimensión Persistencia, nivel medio con 76.36%

En cuanto al desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, prevalece el nivel alto con 50.9% y el nivel medio con 49.10%. No registra % para el nivel bajo. Los resultados a nivel de dimensiones prevalecen de la siguiente manera:

- Dimensión Participación, nivel alto con 60%
- Dimensión Desarrollo Profesional, nivel medio con 60%
- Dimensión Ambiente de Trabajo, nivel medio con 60%

Al relacionar las variables de motivación y desempeño laboral, conforme a la Tabla 3, en un nivel bajo no se tiene porcentaje de relación, en el nivel medio hay un 49.1 % de relación y en el nivel alto un 23.6% de relación.

Si vamos al coeficiente de relación de Rho de Spearman, vemos que nos indica que existe una relación positiva ya que el valor de 0.00 es menor a 0.05; pero cuál es esa relación, pues esa relación es alta debido a que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,703. Cuando este valor de correlación es cercano a uno estaremos en una correlación alta, y como algunos dicen, si es uno, es una correlación perfecta.

En tal sentido, si el Personal CAS del Hospital II de EsSalud Huancavelica en la medida que este motivado lograra un desempeño laboral.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

- Se ha obtenido como muestra poblacional 55 personas que corresponde solamente al servidor CAS del Hospital II EsSalud de Huancavelica.
- Luego de haber obtenido los resultados podemos evidenciar una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. El valor Sig obtenido es de 0,0; al ser contrastado con el nivel de significancia, deducimos que: $\text{Sig} < 5\%$, por lo que dicha relación es positiva y significativa. El 76.36% de servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica la motivación es medio, mientras que, en el desempeño laboral es alta en un 50.91%.
- En cuanto a la relación de las dimensiones Intensidad y Participación de los Servidores del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. El valor Sig obtenido es de 0,005 y al ser contrastado con el nivel de significancia, deducimos que: Sig es menor que 0.05, por lo relación dicha relación es también positiva y significativa.
- En cuanto a la relación de las dimensiones Dimensión y Desarrollo de Formación Profesional de los Servidores del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. El valor Sig obtenido es de 0,001 y al ser contrastado con el nivel de significancia, deducimos que: Sig es menor que 0.05, por lo tanto, dicha relación es también positiva y significativa.
- En cuanto a la relación de las dimensiones Persistencia y Ambiente de Trabajo de los Servidores del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. El valor Sig obtenido es de 0,001 y al ser contrastado con el nivel de significancia, deducimos que: Sig es menor que 0.05, por lo tanto, dicha relación es también positiva y significativa.

CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

- Mejorar las condiciones de trabajo, económicas y físicas y sociales, de tal manera se le proporcione al servidor ambientes agradables de trabajo.
- Incentivar actividades de desarrollo profesional al servidor CAS, de tal manera mejoren su capacidad resolutive y desarrollarse eficientemente dentro de la entidad.
- Difundir a todo nivel la visión, misión, objetivos y metas institucionales de tal manera fortalezca la cultura organizacional.
- Aplicar principios de equidad entre los diferentes regímenes laborales.
- Establecer estrategias que permitan ofrecer estabilidad en los puestos de trabajo de la organización.

CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Urcola (2011). La Motivación empieza en uno mismo. Madrid España: ESIC.

Chiavenato, I. (2001). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (2000). Gestión Empresarial. México: Mc Graw.

Martínez, C. (2012). Motivación. Madrid España: Díaz de Santos S.A..

Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid España: Díaz de Santos S.A.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional: México: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez CACHUARRERA CUSIPUMA, JOSÉ
- 1.2 Cargo e institución donde labora DOCENTE / UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
- 1.4 Autor (es) del instrumento: CÉSAR DANTE BUSTOS CHUSILLANSU

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				3	7

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0.94}{1}$$

III. **CLASIFICACION GLOBAL** (ubique el coeficiente de Valdez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

APLICAR A LA MUESTRA

Lugar: HUANCABELICA

Huancavelica, 13 de JUNIO del 2018

Firma del juez
[Firma]
M. J. C. CHUSILLANSU

ANEXOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez Ángel Rubén Carvo Lara
- 1.2 Cargo e institución donde labora Profesional / EsSalud Huancavelica
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Motivación y Desempeño Laboral
- 1.4 Autor (es) del instrumento: César Dante Quispe Chuquillanqui

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2x B + 3x C + 4x D + 5x E}{50} = \underline{0.94}$$

- III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (ubique el coeficiente de Valdez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar a la muestra

Lugar: EsSalud Huancavelica

Huancavelica, 07 de Junio del 2018


 Mg. Ángel R. Carvo Lara
 FICHA DE VALORACIÓN
 PERITO CONTRATO JUDICIAL
 MAT. 24-007



INSTRUCCIÓN: Estimado trabajador por favor responda con toda sinceridad las afirmaciones, no existen respuestas verdaderas o falsas. La información es anónima y con fines estrictamente de investigación.

I. INFORMACION GENERAL:

Sexo: [M] [F] Profesión: [_____]

Edad: [hasta 30 años] [31 – 45 años] [46 años a +]

Marque una “X” en el casillero de su preferencia para evaluar los ítems correspondientes utilizando la siguiente escala:

	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Nº	ITEMS				Escala
					- +
	MOTIVACION				
	DIMENSIÓN: Intensidad				
1	¿Ud. como trabajador cumple con sus funciones en el servicio programado?				1 2 3 4 5
2	¿Ud. cumple con el rol de horario en o los servicios programados?				1 2 3 4 5
3	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				1 2 3 4 5
4	¿Cómo trabajador tiene facilidad para decidir su propio método de trabajo?				1 2 3 4 5
5	¿Las condiciones de trabajo de su servicio son seguras?				1 2 3 4 5
6	¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?				1 2 3 4 5
	DIMENSIÓN: Dirección				
7	¿Siempre toma iniciativa en la organización de un evento?				1 2 3 4 5
8	¿Exigiría que todos sus compañeros sigan los mismos procedimientos de atención?				1 2 3 4 5
9	¿Cree que los jefes se comunican con los demás trabajadores positivamente?				1 2 3 4 5
10	¿El personal resuelve cualquier dificultad en su servicio u área?				1 2 3 4 5
11	¿El jefe hace de conocimiento los resultados para toma de decisiones?				1 2 3 4 5
12	¿Cuándo su jefe se ausenta asume el cargo en su área de trabajo?				1 2 3 4 5

	DIMENSIÓN: Persistencia					
13	¿Cómo personal de la institución ha cumplido con su meta establecida durante el mes?	1	2	3	4	5
14	¿Conoce las metas alcanzadas en otras áreas?	1	2	3	4	5
15	¿Conoce las tareas que desempeñan otros servicios u áreas?					
16	¿Ud. trabaja por adquirir conocimiento?	1	2	3	4	5
17	¿Tu jefe da pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente?	1	2	3	4	5
18	¿Su jefe, se interesa formar equipos de trabajo con los compañeros en la entidad?	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: Participación del Empleado					
19	¿Ud. Como empleado participa en todo los eventos?	1	2	3	4	5
20	¿Su jefe, practica con los demás trabajadores la sinergia?	1	2	3	4	5
21	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?	1	2	3	4	5
22	¿Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?	1	2	3	4	5
24	¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Formación de Desarrollo Profesional					
25	¿En tu área de trabajo tu compañero te orienta en tus dificultades?	1	2	3	4	5
26	¿Ud. guía a sus compañeros en sus dificultades?	1	2	3	4	5
27	¿Ud. es capacitado por la Institución?	1	2	3	4	5
28	¿Trabaja por qué le da gusto superarse?	1	2	3	4	5
29	¿En el área que trabaja se siente cómodo?	1	2	3	4	5
30	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Ambiente de trabajo					
31	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su servicio o área de trabajo?	1	2	3	4	5
32	¿Ud. asume todo los cambios que se presenta?	1	2	3	4	5
33	¿Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?	1	2	3	4	5
34	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?	1	2	3	4	5
35	¿Ud. está satisfecho con las condiciones físicas (colores, temperatura e iluminación)?	1	2	3	4	5
36	¿Ud. se siente cómodo con el horario de trabajo?	1	2	3	4	5

ENTREVISTA AL PERSONAL CAS DEL HOSPITAL II ESSALUD
HUANCAVELICA



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y Desempeño Laboral del Personal CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del servidor CAS en el Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a. ¿De qué manera la dimensión intensidad se relaciona con la participación del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018? b. ¿De qué manera la dimensión dirección se relaciona con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del servidor CAS en el Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: d. Determinar la relación entre la dimensión intensidad y la participación del personal CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. e. Determinar la relación entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS: a. Existe relación significativa entre la dimensión intensidad y la participación laboral del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. b. Existe relación significativa entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional del servidor CAS del Hospital II EsSalud</p>	<p>VARIABLE (1) : Motivación Dimensiones: • Intensidad • Dirección • Persistencia</p> <p>VARIABLE (2): Desempeño Laboral Dimensiones: • Participación del empleado • Formación - desarrollo profesional. • Ambiente de Trabajo</p>

<p>Huancavelica, 2018?</p> <p>c. ¿De qué manera la dimensión persistencia se relaciona con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018?</p> <p>.</p>	<p>Huancavelica, 2018.</p> <p>f. Establecer la relación entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.</p>	<p>Huancavelica, 2018.</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo del servidor CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018.</p>	
---	---	--	--